



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas públicas de Chimbote

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA PSICOLOGÍA**

AUTORA:

Prieto Asencio, Brenda Graciela

ASESOR:

Dr. Noé Grijalva, Hugo Martín

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicometría

CHIMBOTE – PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Noé Grijalva Hugo Martin
Presidente

Mg. Aldave Herrera Teresita
Secretaria

Dr. Reyes Baca Gino
Vocal

DEDICATORIA

Por sobre todas las cosas dedico este estudio a Dios, porque a pesar de las dificultades que pude tener en el camino, Él pudo transformar todo para bien, mostrándome su inmenso amor con cada detalle y haciendo posible la culminación de una gran etapa en mi vida.

Con todo el aprecio dedico este trabajo a mis padres que siempre están presentes ofreciéndome su apoyo en todo momento. Mostrándome siempre a través de su ejemplo la lucha constante que se tiene que seguir para cumplir mis metas.

Con amor se lo dedico a mi esposo y a mi bebé que está en camino, quienes son mi motivo de seguir adelante cada día, impulsándome a luchar para lograr un mejor futuro juntos.

Prieto Asencio Brenda Graciela.

AGRADECIMIENTO

Agradezco la realización de esta investigación en primer lugar a Dios quien me proporciona la sabiduría e inteligencia en mis estudios, porque en su inmensa gracia permite que pueda avanzar cada día.

Por otro lado agradezco a mis padres que siempre me brindan su aliento para seguir adelante y quienes me ayudan a fijar la mirada hacia mis metas planteadas.

Asimismo agradezco a mi esposo, quien me brinda su apoyo incondicional en todo momento, y me da la estabilidad emocional que necesito para seguir adelante a pesar de las adversidades que se puedan presentar a diario.

También expreso mi cordial agradecimiento a los colaboradores de la entidad pública, quienes colaboraron para que este proyecto se realice con éxito

Prieto Asencio Brenda Graciela.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Prieto Asencio Brenda Graciela con DNI 70230666, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grado y Título de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Chimbote, Marzo del 2018

Prieto Asencio Brenda Graciela.

PRESENTACIÓN

Estimados Señores miembros del Jurado:

Del estudio realizado, solicito a consideración de vuestro criterio profesional la evaluación del presente informe de investigación denominada: "Propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas públicas de Chimbote", en cumplimiento del Reglamento de Grado y Título de la Universidad César Vallejo para obtener el título profesional de Licenciado de Psicología, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Atenta y respetuosamente

La autora

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. Introducción.....	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.3.1. Psicología positiva	16
1.3.2. Teorías de las demandas-recursos laborales.....	17
1.3.3. Definiciones de Engagement.....	18
1.3.4. Dimensiones	19
1.3.5. Factores que propician el Engagement.....	19
1.3.6. Beneficios del Engagement	20
1.4. Formulación del problema	21
1.5. Justificación del estudio	21
1.6. Objetivos.....	22
1.6.1. Objetivo general	22
1.6.2. Objetivos específicos.....	22
II. Método.....	22
III. Resultados.....	29
IV. Discusión.....	34
V. Conclusiones.....	37
VI. Recomendaciones	38
VII. Referencias	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Estratificación de docentes de I.E. de Chimbote y Nuevo Chimbote.</i>	25
Tabla 2: <i>Media, desviación estándar, asimetría y curtosis, correlación ítem-factor e ítem-test (N=320)</i>	29
Tabla 3: <i>Índice de ajuste absoluto y ajuste comparativo según el análisis factorial confirmatorio, por medio del método de máxima verosimilitud de la escala Utrech de Engagement en el trabajo en docentes de Instituciones Públicas.</i>	29
Tabla 4: <i>Matriz de correlaciones entre los ítems (N=320)</i>	31
Tabla 5: <i>Cargas factoriales estandarizados de los reactivos según las 3 dimensiones propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio de la escala Utrech de Engagement en docentes de Instituciones Educativas públicas de Chimbote.</i>	32
Tabla 6: <i>Estadísticos de confiabilidad de la consistencia interna de la Escala Utrech de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas públicas de Chimbote</i>	33

RESUMEN

El presente estudio de tipo instrumental tiene como objetivo principal determinar las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas públicas de Chimbote. Se realizó con una muestra de 320 docentes de colegios públicos de Chimbote y Nuevo Chimbote, utilizando la Escala Utrech de Engagement en el Trabajo (UWES-17) versión español. Para la obtención de los resultados se establece la validez de constructo mediante de análisis factorial confirmatorio a través del método de máxima verosimilitud, en donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: la razón Chi cuadrado sobre grados libertad ($X^2/gl=2.718$), el índice de bondad de ajuste (GFI=.889), el índice de bondad de ajuste ajustado (AGF=.853), y el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.073); asimismo, se obtiene el ajuste comparativo (CFI=.921). De igual manera se establece la validez de constructo mediante a correlación ítem-test obteniendo valores superiores a .30 con un nivel de discriminación de bueno a muy bueno. Finalmente, se determina la confiabilidad mediante índices de consistencia interna de la escala a través del coeficiente Omega de McDonald, reportando valores que varían de .802 a .856. Indicando ser una prueba confiable y consistente.

Palabras clave: Engagement, validez, confiabilidad.

ABSTRACT

The main objective of this instrumental study is to determine the psychometric properties of the Utrecht scale of Engagement in the Work in teachers of Public Educational Institutions of Chimbote. It was conducted with a sample of 320 teachers from public schools in Chimbote and Nuevo Chimbote, using the Utrecht Scale of Engagement in the Work (UWES-17) Spanish version. To obtain the results, the construct validity is established by means of confirmatory factor analysis through the maximum likelihood method, where the absolute adjustment is reported by means of: the Chi square ratio on degrees of freedom ($\chi^2 / df = 2.718$), the goodness of fit index (GFI = .889), the adjusted goodness of fit index (AGF = .853), and the mean square error of approximation (RMSEA = .073); likewise, the comparative adjustment is obtained (CFI = .921). In the same way, construct validity is established through item-test correlation obtaining values higher than .30 with a level of discrimination from good to very good. Finally, the reliability is determined by internal consistency indices of the scale through McDonald's Omega coefficient, reporting values that vary from .802 to .856. indicating that it is a reliable and consistent test.

Keywords: Engagement, validity, reliability.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Para muchas organizaciones lo que prima ante todo es el desempeño y la productividad que puedan generar los colaboradores, y un colaborador con altos niveles de engagement es propicio para lograr un mayor desempeño y elevar su productividad. En ese sentido actualmente el capital humano cada vez más adquiere relevancia en las organizaciones, es por ello que se debe invertir psicológicamente para poder generar colaboradores engaged, promoviendo las condiciones necesarias de trabajo y cuidando los niveles de bienestar, básicamente convirtiéndose en organizaciones saludables que velen por la calidad de vida laboral, la mejora de la salud psicosocial y sobre todo la satisfacción de los empleados. (Salanova y Schaufeli, 2009).

Cuando nos referimos a organizaciones saludables, estamos hablando de aquellas organizaciones que tienen como base fundamental la disciplina de la psicología organizacional positiva, que según Nelson y Cooper (2007) lo definen como el “estudio y aplicación de las capacidades psicológicas y las fortalezas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas eficazmente para mejorar el rendimiento” (p.59).

En un artículo publicado por Bakker, Demerouti y Xanthopoulau (2011), manifiestan que existen estudios los cuales confirman que las oportunidades de desarrollo personal facilitan el desarrollo del engagement dentro de las organizaciones (p. 135). Estas oportunidades de desarrollo personal se desprenden básicamente del tipo de cultura al que se enfrente cada colaborador, estando evidenciada por estudios los cuales manifiestan que el engagement está muy relacionado con la cultura organizacional, tal como lo señalan Bobadilla, Callata y Caro (2015), en su estudio ellos relacionan la cultura organizacional con el engagement, obteniendo como resultado que una cultura organizacional positiva aporta a elevar los niveles de engagement, específicamente los resultados observados permiten apreciar que existe una correlación estadísticamente significativa, positiva y moderada en la relación

entre el engagement y el tipo de cultura organizacional. En consecuencia, una cultura organizacional que aporte aspectos que contribuyan a incrementar el nivel de engagement debe ser el objetivo de toda institución, de esta manera permitir que los colaboradores se sientan más cómodos en su lugar de trabajo (Omar y Urteaga, 2010).

En la actualidad, la evaluación es un procedimiento utilizado con mucha frecuencia en el campo de la psicología, para la valoración de distintas variables en el ser humano, en tal sentido es de suma importancia contar con los recursos necesarios para este fin, entre los más utilizados están los instrumentos o también denominados test, que cuenten con las propiedades de validez y confiabilidad, como características indispensables para su aplicación en el campo clínico, educativo, laboral u otro (Ballesteros, 2013).

En ese sentido toma importancia la medición de la variable engagement, puesto que nos permitirá conocer que tan involucrados y comprometidos se encuentran los colaboradores dentro de su lugar de trabajo, específicamente para el presente estudio, radica en tener un instrumento confiable que permita conocer si los docentes presentan las características de ser colaboradores engaged, influyendo en su productividad y calidad de enseñanza dentro de las instituciones educativas a las que pertenecen.

De las múltiples investigaciones realizadas para hallar las propiedades psicométricas de la variable engagement, estudiadas en diferentes países, y aún recientemente en el Perú se puede mencionar entre las más resaltantes el estudio realizado por Díaz (2017) quien determinó las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de engagement en el trabajo en docentes del distrito de La Esperanza-Trujillo, en cuyos resultados obtenidos se identificó evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio, alcanzando índices de ajuste absoluto, razón chi cuadrado/grados de libertad de 1.489, bondad (GFI) de .941, error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de .042, e índice de ajuste comparativo (CFI) de .930, de criterio suficiente en el ajuste del modelo teórico al estimado. Asimismo se halló la confiabilidad de los puntajes por

consistencia interna, a través del coeficiente Omega reportando índices de .721 a .751, de apreciación respetable a buena.

Por otra parte Arteaga (2017) desarrolló una investigación la cual tuvo como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht en engagement en el Trabajo en colaboradores de transporte interprovincial de Trujillo, se realizó un estudio teniendo en cuenta como población a 712 colaboradores. Utilizó la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17). Los resultados demuestran que las evidencias de validez basadas en la estructura interna, mediante el análisis factorial confirmatorio, se encontró un GFI = .972, AGFI = .961, SRMR = .0665, un ajuste comparativo de .954 y un PNFI = .814 indicando un nivel aceptable. Además una correlación entre ítems muy buena de .713 a .981. Finalmente la Confiabilidad fue determinada por el Coeficiente Omega, entre .725 a .762

En la presente investigación se hará uso de la escala Utrech Work Engagement Scale (UWES-17), esta escala se desarrolló en Holanda e inicialmente contaba con 24 ítems, de los cuales se fueron reduciendo debido a la inconsistencia de algunos, quedando la última versión en 17 ítems, la cual consta de tres dimensiones que son: vigor, dedicación y absorción, estas comprende 6 ítems de la dimensión de Vigor, 5 ítems de Dedicación y 6 ítems de Absorción. Asimismo sus alternativas de respuestas son: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre, de Escala tipo Likert.

Vista la realidad local, no se han encontrado estudios psicométricos con respecto a la variable engagement por lo que es necesario realizarlo ya que será de gran aporte a los nuevos estudios en psicometría otorgando confiabilidad, validez y otras características psicométricas de la variable mencionada, la cual siendo adaptada a nuestra realidad de Chimbote, beneficia en gran manera a aquellos profesionales desempeñados en el ámbito organizacional que a su vez están orientados en este campo de la psicología positiva.

1.2. Trabajos previos

Spontón, Medrano, Maffei, Spontón y Castellano (2012) realizaron la validación del Cuestionario de Engagement (UWES) cuya población estuvo compuesta por trabajadores de Córdoba, Argentina. Para ello se utilizó una muestra de 674 trabajadores, siendo el 55% hombres y un 45% mujeres, cuyas edades comprenden entre los 19 y 67 años, con un 91% de empresas del sector privado y un 9% del sector público del rubro de seguridad, informática, salud, educación, metalúrgicos, ingeniería, ventas y otros. Asimismo, al seleccionar a los participantes se utilizó un muestro no probabilístico accidental demostrando que en las pruebas preliminares, los resultados obtenidos son satisfactorios, puesto que en la consistencia interna dio como resultado valores aceptables comprendidos entre .69 y .90. A su vez, se observaron diferencias significativas en las tres dimensiones del Engagement obteniendo como resultados en Vigor: $t = 1,68$; $p < .05$, dedicación: $t = 2,56$; $p < .05$, y en Absorción: $t = 3,02$; $p < .05$, y observándose relaciones positivas entre edad y Engagement.

Rodríguez, Sánchez y Martínez (2014) realizaron un estudio el cual tuvo como objetivo examinar las propiedades psicométricas de la UWES en una muestra de 2.796 trabajadores en Puerto Rico. Se examinó la estructura factorial de la escala mediante ecuaciones estructurales, con el método de estimación de máxima verosimilitud. Los resultados mostraron que el modelo de tres factores posee un mejor ajuste a los datos de la escala, siendo consistente con la concepción del engagement como constructo compuesto por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. La validez y la fiabilidad obtenidas del instrumento demostraron ser adecuadas.

Oramas, Marrero, Cepero, del Castillo y Vergara (2014) realizaron una evaluación de la variable engagement en el trabajo en colaboradores cubanos haciendo uso de la Escala Utrecht Engagement en trabajadores (UWES – 17). El estudio se realizó en una muestra compuesta por 400 colaboradores oriundos de Cuba con diferentes ocupaciones tales como profesores, investigadores, profesiones de producción y de servicio. Al referirse a la consistencia interna se hizo uso del coeficiente de Alpha de Cronbach, en el

cual se obtuvo valores de las tres dimensiones, vigor .80, dedicación .80 y absorción .75 y en su escala general obtuvo, .90. Asimismo, se evidencia que la estructura de tres factores demuestra una unidad entre las mismas y valores normativos mayores en las tres dimensiones.

Cárdenas (2016) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche, con una muestra representativa de 317. Se utilizó la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) versión español. Se realizó los índices de homogeneidad según ítem-test corregido obteniendo valores comprendidos entre .40 y .71, siendo muy bueno en todos los ítems; asimismo se realizó el AFE encontrando cargas factoriales altas para cada factor, determinando tres factores que cumplen con el criterio de parsimonia e interpretabilidad y el AFC obteniendo evidencia estadística altamente significativa ($p < .01$), haciendo posible la formación de tres factores y evidenciando la similitud entre el modelo estimado y el modelo teórico. Se determinó la confiabilidad mediante la Consistencia Interna de Alpha de Cronbach, obteniendo puntuaciones confiables y consistentes comprendidas entre .70 y .89.

Muñoz (2017) desarrolló una investigación la cual tuvo como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht en engagement en el Trabajo en trabajadores con perfil operativo de la provincia de Trujillo, se realizó un estudio teniendo en cuenta una muestra total de 864 trabajadores pertenecientes a este sector en específico, se encontró que las evidencias de validez basadas en el contenido demuestran que el instrumento en su totalidad es válido en función a la corrección lingüística realizada. Asimismo, en las evidencias de validez basadas en la estructura interna, los 17 ítems de la escala presentaron cargos factoriales superiores al .30, y se agruparon en tres factores similares a la Escala original. Finalmente, en cuanto a los índices de confiabilidad, las tres subescalas presentaron un nivel Aceptable; demostrando así que el Modelo de tres factores es el más

adecuado en cuanto a estructura, y presentan índices de ajuste satisfactorios en la población evaluada.

Díaz (2017) realizó una investigación cuyo objetivo principal fue determinar las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de engagement en el trabajo en una muestra heterogénea de 383 sujetos, de 25 a 65 años de edad del distrito de La Esperanza. Los resultados obtenidos para las evidencias de validez, mediante el análisis factorial confirmatorio por medio del método de cuadrados mínimos no ponderados, donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: el índice de bondad de ajuste ($GFI=.952$), el índice de bondad de ajuste ajustado ($AGF=.937$), y en el residuo estandarizado cuadrático medio ($SRMR=.0806$); el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo ($NFI=.913$); y el ajuste parsimonioso ($PNFI=.779$). Además, también se halló la confiabilidad de halló mediante el método de consistencia interna, del coeficiente Omega de .721 a .751.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Psicología positiva

En un principio la psicología solo optaba por medir e investigar las enfermedades y patologías que las personas desencadenaban a causa del trabajo, habiendo una infinidad de investigaciones al respecto. Forbes (2013) menciona que para la década de los 90's con la aparición de la psicología positiva, surgieron los estudios dedicados a explicar el funcionamiento psíquico óptimo de las personas, es decir se enfocó en las fortalezas y virtudes que desarrollaban las personas en los diferentes ámbitos. (p.1)

Entre los pioneros que definen la psicología positiva tenemos a Sheldon y King (2001) quienes nos dicen que es “el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, del funcionamiento psíquico óptimo” (p. 216)

Recientemente dentro de esta teoría aparece la psicología organizacional positiva, aperturándose a nuevas investigaciones que se enfocan en lo positivo, teoría sobre la cual toma relevancia este estudio, y es definida como el “estudio y aplicación de las capacidades psicológicas y las

fortalezas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas eficazmente para mejorar el rendimiento” (Nelson y Cooper, 2007, p.59).

A continuación señalo lo mencionado por algunos autores sobre el surgimiento de esta variable:

Este giro hacia la psicología positiva, en general, y la psicología organizacional positiva, en específico, llevó al estudio y desarrollo de instrumentos para la evaluación de actitudes y experiencias positivas en el trabajo, como es el caso de Engagement en el trabajo (Rodríguez, Sánchez y Martínez, 2014, p.16)

Al hablar de la psicología organizacional positiva, se hace referencia al “estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva” (Palací, 2004, p. 353).

La psicología organizacional positiva tiene como objetivo el potenciar el entorno laboral de los colaboradores, de esta manera lograr “el máximo desarrollo de las virtudes personales y por ende el éxito empresarial.” (Forbes, 2013, p. 1)

1.3.2. Teorías de las demandas-recursos laborales

Bakker y Leiter (2010) refieren que las organizaciones necesitan empleados con alta capacidad de iniciativa, que estén conectados y comprometidos con los estándares de calidad de la organización. El engagement y los resultados individuales y organizacionales que son positivos está muy relacionado con el modelo de demandas-recursos laborales, este modelo intenta explicar cómo algunos colaboradores se sienten tan motivados en su trabajo mientras que otros presentan una serie de malestar con respecto al mismo.

Los autores Rodríguez, Sánchez y Martínez (2014), a continuación señalan como se manifiesta esta teoría de demandas-recursos laborales.

En el proceso motivacional, las personas pueden balancear las demandas del trabajo con los recursos tanto personales como organizacionales, generando resultados positivos tales como el

engagement y el desempeño favorable. El modelo sostiene que a través de este proceso motivacional, integrado por el engagement, los resultados a nivel organizacional son positivos: mayor productividad y buen desempeño. (p.17)

Este modelo intenta explicar cuáles son los factores que de alguna manera influyen en aquellos colaboradores que presentan estrés en el trabajo así como de aquellos que presentan una gran motivación para el mismo. Al hablar de demandas laborales nos referimos a la carga de trabajo que conlleva a un esfuerzo psíquico y fisiológico por encima de lo normal, por otro lado los recursos laborales son todos aquellos factores que aporten a la realización de los objetivos organizacionales. (Baker y Demerouti, Xanthopoulau, 2011).

Esta teoría de las demandas-recursos laborales ha sido la base fundamental para estudios, siendo utilizado principalmente para predecir el síndrome del quemado en el trabajo, el compromiso organizacional, estrés laboral, el engagement, entre otros.

1.3.3. Definiciones de Engagement

En los últimos años ha adquirido importancia el vínculo psicológico que puedan tener los empleados con respecto a la organización a la que pertenecen, puesto que las organizaciones requieren de empleados que sean proactivos, dinámicos y que sobretodo estén comprometidos con lo que hacen. (Salanova y Schaufeli, 2004)

Es por ello que Schaufeli (2003) autor de la prueba del presente estudio, se interesó por el estudio de aquellas personas que tienen la suficiente energía para desempeñarse bien en su trabajo y se sienten realmente involucrados con el mismo. Siendo así que en una entrevista, este manifiesta que el engagement se define de la siguiente manera:

Estado en el que las personas están en el trabajo y se sienten muy energizados, se sienten muy dedicados a lo que están haciendo y también están involucrados en su trabajo, de modo que se puede decir que es una clase de felicidad relacionada

con el trabajo, y por ello básicamente se trata de una cosa positiva. (Juárez, 2015, p. 187)

Por otro lado Rodríguez, Sánchez y Martínez (2014) refieren que más que un estado momentáneo el engagement es un estado afectivo cognitivo que no está focalizado en una situación u objeto, por lo contrario es más persistente.

1.3.4. Dimensiones

Rodríguez, Sánchez y Martínez (2014), nos explican las tres dimensiones del Engagement de la siguiente manera:

- **El vigor:** implica altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando, incluso cuando se presentan dificultades.
- **La dedicación:** consiste en una alta implicación laboral junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.
- **La absorción:** se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectarse de lo que se está realizando, debido al alto nivel de disfrute y concentración que experimenta. (p. 16)

1.3.5. Factores que propician el Engagement

Existen factores que influyen en el Engagement según Salanova y Schaufeli (2004):

En primer lugar están las personas que se encuentran en la alta gerencia, jefes inmediatos, compañeros de trabajo y clientes. Por otro lado está la compensación total, así como el sueldo, los beneficios y reconocimientos que puedan recibir los trabajadores. Asimismo están las prácticas de la misma organización a la que pertenecen, aquellas ejecutadas

por el departamento de recursos humanos, como la evaluación de desempeño, diversidad e imagen corporativa. Por último también influye las actividades propias del trabajo, los procesos, recursos, y entorno físico de trabajo.

Desde otro punto de vista, hay autores que explican las causas, diferenciando que en algunas personas el Engagement está presente como un rasgo y en otras como un estado, es así que Bakker, Demerouti y Xanthopoulau (2011), lo manifiestan de la siguiente manera:

El engagement entendido como un rasgo del empleado (o la característica que puede distinguirse "entre sujetos") responde a aquellas preguntas como por qué hay personas que se sienten comprometidas en su trabajo, mientras otras, no. En cambio, el engagement entendido como un estado (que se da "en la persona") entrega respuesta a aquellos cuestionamientos como por qué las personas se sienten más comprometidas con su trabajo en ciertos días específicos y en otros no. (p. 136)

Esto se puede ver reflejado en una investigación realizada por Arenas y Andrade (2013), en donde demuestran que el engagement disminuye cuando existen altas demandas emocionales y pocas recompensas.

Por otra parte se encuentran estudios con respecto a los factores sociodemográficos, uno de las investigaciones es la realizada por Schaufeli y Bakker (2003), en la cual refieren que los varones muestran puntajes elevados en comparación con las mujeres, esto se ve reflejado en las dimensiones de dedicación y absorción. Todo lo contrario a la investigación realizada en docentes las cuales nos muestran que estas tienen un mayor nivel en vigor y absorción. (Pena y Extremera, 2012)

1.3.6. Beneficios del Engagement

Sabemos que el resultado de tener colaboradores engaged, es decir aquellas personas que se esfuerzan por cumplir su labor y que más allá de eso se sienten identificados con su empresa, siempre va ser de beneficio para toda organización, ya que estos comportamientos positivos que

poseen, van a mejorar la motivación y por ende la productividad de los colaboradores. (Bakker y Leiter, 2010)

Tal es así que Schaufeli y Bakker (2003), refieren que hay una relación positiva con la salud, puesto que estos comportamientos positivos disminuyen los niveles de estrés, las somatizaciones y aún la depresión, problemas que son muy usuales en colaboradores con bajos niveles de energía y poco involucramiento con su trabajo.

De igual manera los beneficios para las empresas es que se incrementa la productividad y desempeño de los colaboradores, y al tener constantemente estas emociones positivas los llamados colaboradores engaged contagian a los demás generando un buen clima de trabajo. (Salanova y Schaufeli, 2009)

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas públicas de Chimbote?

1.5. Justificación del estudio

- La presente investigación será de gran relevancia a nivel teórico ya que se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre la variable engagement en colaboradores de instituciones educativas públicas de Chimbote y Nuevo Chimbote.
- De igual manera a nivel metodológico servirá de gran aporte a los nuevos estudios en psicometría otorgando confiabilidad, validez y otras características psicométricas de la variable Engagement, la cual siendo adaptada a nuestra realidad de Chimbote, beneficia en gran manera a aquellos profesionales desempeñados en el ámbito

organizacional que a su vez están orientados en este campo de la psicología positiva.

- Asimismo este estudio tomará relevancia a nivel práctico ya que dichos resultados obtenidos le servirá a futuras investigaciones que se desean realizar en este rubro.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

- Determinar las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas públicas de Chimbote.

1.6.2. Objetivos específicos

- Establecer la validez de constructo a través correlación ítem-test de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas públicas de Chimbote.
- Establecer la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas públicas de Chimbote.
- Establecer la confiabilidad de consistencia interna a través del coeficiente Omega de McDonald de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas públicas de Chimbote.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

La investigación es de tipo instrumental propuesto por Ato, López y Benavente (2013), este tipo de investigación se enfoca en analizar y estudiar las propiedades psicométricas de instrumentos psicológicos, ya sea para la

validación de nuevos test o para la traducción y adaptación de test ya existentes.

2.2. Variables, operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala de medición
Engagement	Es estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli y Bakker,2003)	El egagement en el trabajo se medirá mediante la “Escala Utrech de Engagement en el Trabajo”, que permitirá conocer el nivel de engagement en las diferentes dimensiones, esta escala contiene 17 ítems.	<ul style="list-style-type: none"> - Vigor (1,4,8,12,15,17 ítems) - Dedicación (2,5,7,10,13 ítems) - Absorción (3,6,9,11,14,16 ítems) 	Escala Ordinal

2.3. Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 1914 docentes, asimismo se consideró a instituciones educativas públicas de Chimbote y Nuevo Chimbote.

Muestra

La muestra del presente estudio estuvo conformada por 320 docentes de las instituciones educativas públicas de Chimbote y Nuevo Chimbote. La misma que fue definida como una parte representativa de la población de

interés para la recolección de los datos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Esta muestra se obtuvo a través de las siguientes formulas:

$$n_0 = \frac{Z^2 \times p \times q}{E^2} \qquad n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra (320)

Z= Nivel de Confianza (1.96)

p= Probabilidad de error (0.5)

q= Probabilidad en contra (1-p)

E= Error de estimación (0.05)

N= Población objetivo (1914)

Muestreo

El tipo de muestreo que se utilizó fue probabilístico estratificado, en el cual cada individuo de la población tiene la misma posibilidad de ser elegido para la muestra estudiada, dividiendo en segmentos y seleccionando una muestra para cada segmento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Tabla 1*Estratificación de docentes de I.E. de Chimbote y Nuevo Chimbote.*

Colegio	N° de docentes	Muestra	Colegio	N° de docentes	Muestra
I.E: 01	31	6	I.E: 50	18	2
I.E: 02	16	2	I.E: 51	10	2
I.E: 03	44	8	I.E: 52	9	1
I.E: 04	28	4	I.E: 53	22	4
I.E: 05	8	2	I.E: 54	11	2
I.E: 06	17	3	I.E: 55	9	1
I.E: 07	7	2	I.E: 56	23	4
I.E: 08	7	2	I.E: 57	20	4
I.E: 09	23	4	I.E: 58	21	4
I.E: 10	7	2	I.E: 59	24	4
I.E: 11	2	0	I.E: 60	9	1
I.E: 12	15	2	I.E: 61	9	0
I.E: 13	9	2	I.E: 62	9	1
I.E: 14	2	0	I.E: 63	9	1
I.E: 15	7	2	I.E: 64	8	0
I.E: 16	6	2	I.E: 65	52	8
I.E: 17	22	4	I.E: 66	36	6
I.E: 18	19	4	I.E: 67	14	2
I.E: 19	15	2	I.E: 68	20	4
I.E: 20	1	0	I.E: 69	12	2
I.E: 21	1	0	I.E: 70	33	6
I.E: 22	1	0	I.E: 71	115	20
I.E: 23	1	0	I.E: 72	31	6
I.E: 24	3	0	I.E: 73	17	3
I.E: 25	1	0	I.E: 74	31	6
I.E: 26	33	6	I.E: 75	49	8
I.E: 27	7	0	I.E: 76	36	6
I.E: 28	31	6	I.E: 77	41	7
I.E: 29	17	3	I.E: 78	36	6
I.E: 30	10	2	I.E: 79	24	4
I.E: 31	19	2	I.E: 80	28	4
I.E: 32	20	2	I.E: 81	9	2
I.E: 33	26	4	I.E: 82	24	4
I.E: 34	3	0	I.E: 83	58	10
I.E: 35	3	0	I.E: 84	17	3
I.E: 36	2	0	I.E: 85	8	2
I.E: 37	22	4	I.E: 86	39	6
I.E: 38	15	2	I.E: 87	19	4
I.E: 39	3	0	I.E: 88	35	6
I.E: 40	8	0	I.E: 89	34	6
I.E: 41	3	0	I.E: 90	29	5
I.E: 42	13	2	I.E: 91	7	0
I.E: 43	23	4	I.E: 92	17	3
I.E: 44	10	2	I.E: 93	11	2
I.E: 45	10	2	I.E: 94	7	1
I.E: 46	9	1	I.E: 95	13	2
I.E: 47	30	6	I.E: 96	33	6
I.E: 48	31	6	I.E: 97	31	6
I.E: 49	15	2	I.E: 98	44	8
			I.E: 99	37	6
TOTAL		1914		320	

Fuente: Ugel Santa Censo 2017

Criterios de selección:

Criterios de inclusión

- Docentes de primaria y secundaria
- Que pertenecen a I.E. públicas de Chimbote y Nuevo Chimbote.
- Docentes que acepten participar de la aplicación del instrumento a través del consentimiento informado.
- Aquellos que respondan todos los ítems.

Criterios de exclusión

- Docentes que no deseen participar en la aplicación del instrumento.
- Docentes que invaliden la prueba.
- Otros colaboradores que no sean docentes.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Instrumento:

El instrumento con el que se trabajó fue la escala Utrech de Engagement en el trabajo cuyos autores son Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2003, instrumento que fue creado por primera vez en el país de Holanda. El ámbito de aplicación es laboral y su administración puede ser individual o colectiva, con un tiempo de aplicación de 10 min aproximadamente. Inicialmente esta escala contaba con 24 ítems, de los cuales se fueron reduciendo debido a la inconsistencia de algunos ítems, quedando la versión final en 17 ítems distribuidos en tres dimensiones que son: vigor(6), dedicación(5) y absorción(6). Siendo esta última versión UWES-17 la utilizada para la presente investigación, en su versión traducida al español.

Para la calificación esta se produce de forma manual a través de la escala tipo Likert, teniendo como respuesta 7 alternativas, las cuales son: Nunca, Casi nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastantes veces, Casi siempre y Siempre. Se realiza en base a la suma y promedio de los puntajes directos obtenidos, por lo que se arrojan tres puntajes parciales,

concernientes a cada subescala y un puntaje total, correspondiente a la escala general; entre un rango de 0 a 6 puntos. Para la calificación se trabaja en base a dichos promedios, pudiendo ubicarse en cualquiera de estos cinco niveles: Muy bajo, Bajo, Promedio, Alto y Muy alto.

En cuanto a la validez del UWES-17 es de .65, por otro lado la confiabilidad del instrumento demostrada a través del alfa de Cronbach presenta .93 demostrando una consistencia muy buena, es decir es confiable.

Cabe señalar que en agosto del 2009 se realizó la primera traducción al español por Ana María Benavides Pereira, Débora Fraiz de Camargo, Paulo Porto Martines. Ya en el año 2011 se realizó la última traducción por Heribero Valdez Bonilla y Cinthya Ron Murguía. (Schaufeli y Baker, 2003)

2.5. Métodos de análisis de datos

Luego de ser aplicada la escala a toda la muestra, se realizó el análisis de datos haciendo la codificación de cada uno de los resultados individuales asignándoles una numeración a partir de ello se procedió al vaciado de los resultados al programa Excel 2013 y después en el SPSS-24.0, para los análisis de evidencias de validez y consistencia interna.

En el análisis se utilizó la estadística descriptiva procesando lo concerniente a la media, desviación estándar, asimetría y curtosis para determinar si existe distribución normal de datos univariados, así como la correlación ítem-test.

Por otro lado se utilizó la estadística inferencial para efectos de las evidencias de validez de constructo procesándose el AFC (Análisis factorial confirmatorio) a través de programa AMOS versión 24.0. Para obtener la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente Omega de McDonald.

Los resultados son expresados en tablas y figuras según las normas indicadas en el manual de publicaciones de la American Psychological Association (APA, 2010)

2.6. Aspectos éticos

A través de un documento formal se solicitó a las instituciones educativas el permiso para la aplicación de la escala, haciendo de conocimiento acerca de la investigación a realizarse.

Por otro lado a los colaboradores a evaluar se les explicó que la información brindada sería totalmente confidencial, siendo una escala anónima.

La participación de cada colaborador fue de manera voluntaria, es decir cada uno tuvo la libertad de decidir sobre su participación en la investigación.

Finalmente firmaron un consentimiento informado con el cual se hacían partícipes de la investigación.

III. Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través del análisis estadístico de los datos recogidos de la aplicación de la Escala Utrech de Engagement en el trabajo.

Tabla 2

Media, desviación estándar, asimetría y curtosis, correlación ítem-test (N=320)

Dimensiones	Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis	Ítem-Test
						r_{itc}
Vigor	It1	4.69	1.355	-.931	.112	.661
	It4	4.80	1.312	-1.204	1.215	.607
	It8	4.35	1.562	-.844	-.014	.619
	It12	4.50	1.432	-.972	.396	.582
	It15	4.89	1.335	-1.413	1.868	.668
	It17	4.80	1.359	-1.211	1.024	.658
Dedicación	It2	4.84	1.316	-.918	-.045	.664
	It5	4.87	1.268	-.901	-.122	.727
	It7	4.75	1.382	-1.007	.184	.722
	It10	5.00	1.252	-1.114	.374	.619
	It13	4.51	1.601	-1.011	.265	.635
Absorción	It3	4.51	1.441	-.879	.185	.553
	It6	4.35	1.631	-.835	-.254	.588
	It9	4.45	1.418	-.781	.058	.613
	It11	4.52	1.430	-.805	.241	.669
	It14	4.07	1.708	-.818	-.209	.590
	It16	3.90	1.641	-.441	-.772	.445

Nota: DE=desviación estándar; r_{itc} =índice de correlación R corregido

En la tabla 2, se observa el análisis preliminar de los ítems. Donde el ítem 16 presenta la media más baja ($M=3.990$) y el ítem 10 posee la media más alta ($M=5.00$). La desviación estándar oscila entre 1.252 y 1.708; asimismo, se aprecia la presencia de ítems con valores de asimetría y curtosis inferiores a ± 1.5 , lo cual permite inferir la presencia de normalidad univariada; además, en la tabla 2, se evidencia que los índices de correlación ítem-test son superiores a .30 con un nivel de discriminación de bueno a muy bueno (Elousa y Bully, 2012).

Tabla 3

Índice de ajuste absoluto y ajuste comparativo según el análisis factorial confirmatorio, por medio del método de máxima verosimilitud de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de Instituciones Públicas.

Índices de Ajuste		Valores AFC
Ajuste absoluto		
X ²	Chi cuadrado	315.335
gl	Grados de libertad	116
X ² / gl	Razón Chi cuadrado sobre grados libertad	2.718
GFI	Índice de bondad de ajuste	.889
AGFI	Índice de bondad de ajuste ajustado	.853
RMSEA	Error cuadrático medio de aproximación	.073
Ajuste Comparativo		
CFI	Índice de ajuste comparativo	.921

Suponiendo una estructura de 3 factores de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo, se llevó a cabo el análisis factorial confirmatorio de las puntuaciones obtenidas de la aplicación del instrumento en una población de docentes de instituciones educativas públicas de Chimbote a través del método de máxima verosimilitud, donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: la razón Chi cuadrado sobre grados libertad ($X^2/gl=2.718$), el índice de bondad de ajuste ($GFI=.889$), el índice de bondad de ajuste ajustado ($AGFI=.853$), y el error cuadrático medio de aproximación ($RMSEA=.073$); asimismo, se obtiene el ajuste comparativo ($CFI=.921$).

Tabla 4*Matriz de correlaciones entre los ítems (N=320)*

Ítems	It1	It4	It8	It12	It15	It17	It2	It5	It7	It10	It13	It3	It6	It9	It11	It14	It16
It1	1																
It4	.472	1															
It8	.469	.427	1														
It12	.429	.390	.387	1													
It15	.514	.467	.464	.424	1												
It17	.514	.467	.464	.424	.508	1											
It2	.508	.462	.459	.419	.502	.502	1										
It5	.572	.520	.517	.472	.566	.566	.607	1									
It7	.537	.489	.485	.443	.531	.531	.570	.642	1								
It10	.480	.437	.434	.396	.475	.475	.509	.574	.539	1							
It13	.446	.405	.403	.368	.441	.441	.473	.533	.500	.447	1						
It3	.385	.350	.348	.318	.381	.381	.371	.418	.392	.351	.326	1					
It6	.400	.363	.361	.330	.395	.395	.385	.434	.407	.364	.338	.384	1				
It9	.421	.383	.380	.347	.416	.416	.405	.457	.429	.384	.356	.405	.420	1			
It11	.460	.418	.415	.379	.455	.455	.443	.499	.469	.419	.389	.442	.459	.484	1		
It14	.412	.374	.372	.340	.407	.407	.397	.447	.420	.375	.348	.396	.411	.433	.473	1	
It16	.328	.298	.296	.271	.324	.324	.316	.356	.334	.299	.277	.316	.327	.345	.377	.337	1

En la tabla 4, se aprecia la matriz de correlaciones entre ítems de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo, los cuales varían de .387 a .514 en la dimensión vigor, de .447 a .642 en la dimensión dedicación, y de .316 a .480 en la dimensión absorción.

Tabla 5

Cargas factoriales estandarizados de los reactivos según las 3 dimensiones propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio de la escala Utrech de Engagement en docentes de Instituciones Educativas públicas de Chimbote.

Ítems	Dimensiones		
	Vigor	Dedicación	Absorción
It1	.721		
It4	.656		
It8	.651		
It12	.595		
It15	.713		
It17	.713		
It2		.734	
It5		.827	
It7		.776	
It10		.694	
It13		.644	
It3			.609
It6			.632
It9			.665
It11			.727
It14			.651
It16			.518

Nota: F1: Vigor, F2: Dedicación, F3: Absorción

En la tabla 5, se observa las cargas factoriales estandarizadas del análisis factorial confirmatorio de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo, propuesta en una estructura factorial de 3 dimensiones, apreciándose pesos factoriales de .595 a .721 para la dimensión vigor, de .644 a .827 para la dimensión dedicación, y de .518 a .727 para la dimensión absorción.

Tabla 6:

Estadísticos de confiabilidad de la consistencia interna de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas públicas de Chimbote

Dimensiones	Media	DE	Asimetría	Curtosis	N ítems	ω
Vigor	28.03	6.155	-.967	.793	6	.834
Dedicación	23.97	5.385	-.859	.151	5	.856
Absorción	25.79	6.594	-.474	-.289	6	.802

Nota: DE=desviación estándar; ω =coeficiente de consistencia interna Omega.

En la tabla 6, se aprecia los índices de consistencia interna de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo a través del coeficiente Omega de McDonald, reporta valores que varían de .802 a .856

IV. Discusión

La presente investigación desarrollada, cuyos resultados se han dado a conocer anteriormente, tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, en una población de 1914 docentes, de los cuales se obtuvo una muestra probabilística estratificada de 320 docentes. A quienes se les aplicó la escala Utrech de Engagement en el trabajo (UWES-17), permitiendo medir las dimensiones de vigor, dedicación y absorción.

A partir de ello, se desarrolló los objetivos específicos, en cuanto al primero, se estableció la validez de constructo, definida como “el grado en que las relaciones entre los ítems y los componentes del test conforman el constructo” (Elosua, 2003, p.317) es así que mediante la correlación ítem-test, se reportaron valores en el procedimiento sobre el .40, lo cual indica que los 17 ítems que conforman la estructura interna del instrumento presentan una relación de buena a óptima (Elosua y Bully, 2012). Del mismo modo Cárdenas (2016), obtuvo resultados similares con índices de homogeneidad entre .40 y .71

Para el segundo objetivo específico, se estableció la validez basada en la estructura interna, mediante el análisis factorial confirmatorio, utilizando el método de máxima verosimilitud, debido a los valores de asimetría y curtosis reportados, al estar por debajo de 1.5, están indicando la presencia de normalidad univariada, por ende el método antes mencionado es el más adecuado (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014), de esta manera se reportó los índices de ajuste, absoluto, representado por la razón Chi cuadrado sobre grados libertad (X^2/gl) de 2.718, asimismo el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de .073, resultados referidos por Escobedo, Hernández, Estebane y Martínez (2016) de criterio aceptable, al igual que el índice de ajuste comparativo reportó un valor de .921, indicando que el instrumento de medición se ajusta a la realidad de docentes de la ciudad de Chimbote, en un nivel aceptable, ya que el índice de bondad de ajuste (GFI) de .889 y el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) de 859, alcanzan valores por debajo del

mínimo requerido, connotando la necesidad de su réplica, en otros contextos para evidenciar la propiedad de la validez (Pérez, Medrano y Sánchez, 2013).

De igual manera, la matriz de correlaciones reporta valores sobre el .30 y por debajo de .80, indicando que los reactivos están relacionados en la medición de la variable, constituyendo datos congruentes, ya que los 17 ítems permiten la medición de un mismo constructo que es el Engagement, asimismo, esta relación no evidencia la existencia de ítem repetidos, al no superar el límite de la correlación, reflejando una matriz solida (Fernández, 2015), mientras que las cargas factoriales estandarizadas, reportan valores de .595 a .721 para la dimensión vigor, de .644 a .827 para la dimensión dedicación, y de .518 a .727 para la dimensión absorción. Asimismo, se aprecia la correlación entre las dimensiones que varía de .830 a .960, en criterio de Lloret, et al. (2014) son de apreciación óptima, reflejando que los reactivos mantienen una correspondencia con el factor al cual pertenecen, constituyendo una estructura satisfactoria para cada variable no observada, reafirmando ello con las correlaciones inter factores sobre el .30, siendo igualmente pertinentes.

En ese sentido, Díaz (2017) alcanzó una validez basada en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio, reportando: un índice de bondad de ajuste ($GFI=.952$), el índice de bondad de ajuste ajustado ($AGF=.937$), y en el residuo estandarizado cuadrático medio ($SRMR=.0806$); el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo ($NFI=.913$); y el ajuste parsimonioso ($PNFI=.779$), así como Arteaga (2017) obteniendo valores para el $GFI = .972$, $AGFI = .961$, $SRMR = .0665$, un ajuste comparativo de .954 y un $PNFI = .814$ indicando un nivel aceptable (Fernández, 2015)

A partir de los resultados reportados, se evidencia que la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, presenta un ajuste aceptable, para la población de docentes de la localidad de Chimbote, constituyendo un instrumento viable en la medición del constructo Engagement sólo para evaluaciones a nivel grupal, considerando previamente la elaboración de las normas (Escobedo, et al., 2016).

Como último objetivo específico, se determinó la confiabilidad mediante el coeficiente Omega de McDonald según Elosua (2003) el coeficiente omega una

alternativa idónea en la obtención de la fiabilidad, ya que no está influenciada por el error de medida y utiliza las cargas factoriales estandarizadas en su estimación, reportando una fiabilidad de .803 a .846, resultados de valoración aceptable (Campo y Oviedo, 2008).

Caracterización similar se observa en las investigaciones de Spontón, et al. (2012), al reportar índices con una confiabilidad de .69 a .90 para los factores y el total del UWES, de igual manera Rodríguez, et al. (2014) obtuvo valores adecuados, como Oramas, et al. (2014) quienes hallaron una fiabilidad para vigor de .80, dedicación de .80 y absorción de .75, asimismo Cárdenas (2016) alcanzó una confiabilidad de .70 a .89, constituyendo valores de aceptables (Campo y Oviedo, 2008) obtenidos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, mientras que los estudios de Muñoz (2017) reporta valores de .65 en la escala vigor, .72 en la escala dedicación y de .69 en la escala absorción, asimismo Díaz (2017) alcanzó valores de .721 a .751, obtenidos mediante el coeficiente Omega; reflejando que el instrumento cuenta con la propiedad de la confiabilidad, referida a la estabilidad de los puntajes en una serie de mediciones, en poblaciones que comparten características similares, connotando un instrumento propicio para su utilización (Elosua y Zumbo, 2008).

Finalmente, se evidencia que el instrumento, es pertinente para su utilización en el proceso de evaluación a nivel grupal, a partir de los índices de validez y confiabilidad reportados, aportando con un precedente de investigación, y a los profesionales de la salud mental interesados en el estudio del Engagement.

V. Conclusiones

- Se determinó las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, en una población 1914 docentes, de los cuales se obtuvo una muestra de 320 docentes de Instituciones Educativas públicas de Chimbote, permitiendo reportar evidencias de validez y confiabilidad, que conlleva a un aporte netamente metodológico.
- Se determinó la validez de constructo a través la correlación ítem-test, reportando valores sobre el .40, de apreciación buena para los 17 ítems.
- Se determinó la validez basada en la estructura interna, mediante el análisis factorial confirmatorio, reportando índices de ajuste absoluto, razón chi cuadrado/grados de libertad de 2.718, bondad de ajuste (GFI) de .889, índice de bondad de ajuste ajustado (AGF) de .859, error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de .073, e índice de ajuste comparativo (CFI) de .921, de criterio suficiente en el ajuste del modelo teórico al estimado.
- Se determinó la confiabilidad mediante el método de consistencia interna a través del coeficiente Omega de McDonald, reportando valores de .802 a .856, resultados de valoración aceptable.

VI. Recomendaciones

- Ampliar la investigación a otros contextos, que permita aportar con las propiedades de validez y confiabilidad del UWES-17, factibles para su utilización en el proceso de valoración del Engagement dentro del área organizacional.
- Considerar que los datos de validez y confiabilidad reportados, evidencian una utilidad práctica sólo para evaluaciones grupales del Engagement requiriendo previamente el desarrollo de las normas acordes al contexto sociocultural.
- Reportar otras evidencias de validez, como la fuente basada en la relación con otras variables, pudiendo realizarse un análisis convergente o divergente, aportando con el desarrollo del instrumento a nivel nacional e internacional.
- Obtener otros procedimientos para la confiabilidad, como el método test re –test, que permite obtener otra medida de fiabilidad, aportando al desarrollo de un instrumento confiable en la medición del Engagement.

VII. Referencias

- American Psychological Association (2010). Normas APA Sexta Edición. Recuperado de <https://www.um.es/documents/378246/2964900/Normas+APA+Sexta+Edici%C3%B3n.pdf/27f8511d-95b6-4096-8d3e-f8492f61c6dc>
- Arenas, F. y Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5801739.pdf>
- Arteaga, L. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/652/arteaga_al.pdf?sequence=1
- Ato, M. López, J. Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bakker A., Demerouti E. y Xanthopoulou D. (2011). ¿Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo?. *Ciencia y Trabajo* 13(41). Recuperado de https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf
- Bakker, A. y Leiter, M. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Recuperado de <https://tandfbis.s3.amazonaws.com/rt-media/pp/common/sample-chapters/9781841697369.pdf>
- Ballesteros, F. (2013). *Evaluación Psicológica*. Recuperado de https://www.academia.edu/30032885/Evaluacion_psicologica_-_Fernandez_Ballesteros

- Bobadilla, M., Callata, C. y Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global*. (Tesis de Maestría), Universidad del Pacífico. Perú. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/BobadillaMagali2015.pdf?sequence=1>
- Cárdenas, R. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del distrito de Moche*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/210>
- Campo, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5). Recuperado de www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf
- Díaz, O. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht del Trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/665>
- Elosua, P. & Bully, G. (2011). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento*. Recuperado de <http://www.ehu.eus/gip/publicaciones/articulos/2011/6.pdf>
- Elosua, P. & Zumbo, B. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*, 20(4). Recuperado de <http://www.ehu.eus/gip/publicaciones/articulos/2008/1.pdf>
- Elosua, P. (2003). *Sobre la Validez de los test*. *Psicothema*, 15(2). Recuperado de <http://www.ehu.eus/gip/publicaciones/articulos/2003/1.pdf>
- Escobedo, M. Hernández, J. Estebane, V. & Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55). Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2). Recuperado de

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/download/22216/23751>

Forbes, A. (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *CEGESTI. Éxito empresarial*. 227. Recuperado de www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_227_040313_es.pdf

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada_de_la_investigac3a3c2b3n_-sampieri-_6ta_edicion1.pdf

Juárez, G. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit. Revista de psicología*. 21(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68643124002>

Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3). Recuperado de www.redalyc.org/pdf/167/16731690031.pdf

Lorente, L. y Vera, M. (2010). Las organizaciones saludables: "El engagement en el trabajo". *Gestión práctica de riesgos laborales*. 73. Recuperado de <http://pdfs.wke.es/1/5/4/2/pd0000051542.pdf>

Muñoz, L. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES 17) en trabajadores con perfil operario de la Provincia de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/689>

Nelson D. y Cooper, C. (2007). *Positive Organizational behavior: Accentuating the positive at work*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/229724832_Positive_Organizational_Behavior_At_Work

- Ojeda de López, J., Quintero, J., Machado, I. (2007). La ética en la investigación. *Telos*, 9. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99318750010>
- Omar, A. y Urteaga, A. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 9 (1). Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/276>
- Oramas, A., Marrero, I., Cepero, E., del Castillo, N. & Vergara, A. (2014). La escala de Work Engagement de Utrecht. Evaluación del Work Engagement en trabajadores cubanos. *Revista cubana de Salud y Trabajo*, 15(2). Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol15_2_14/rst08214.htm
- Palací, F. (2004). *Psicología de la organización*. Recuperado de <https://erfacci.firebaseio.com/34/Psicologia-De-La-Organizacion.pdf>
- Pena, M. y Extremera, N. (2012), Inteligencia emocional percibida en el profesorado de primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement). *Revista de Educación*, 359. Recuperado de <https://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre359/re35927.pdf?documentId=0901e72b813d72df>
- Pérez, E., Medrano, L. & Sánchez, J. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1) Recuperado de www.redalyc.org/pdf/3334/333427385008.pdf
- Rodriguez, R., Sánchez, I., y Martínez, M. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4). Recuperado de www.redalyc.org/pdf/647/64735353003.pdf
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los empleados: Un reto para la dirección de los resultados humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 261(62). Recuperado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>

- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Manual Preliminar*. Valencia: Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional Universidad de Utrecht. Recuperado de http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3). Recuperado de www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzáles-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3. Recuperado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Sheldon, K. & King L. (2001). Why Positive Psychology Is Necessary. *Magazine American Psychologist*, 55 (1). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/12020093_Why_positive_psychology_is_necessary
- Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M. & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit. Revista Psicológica*, 18(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68624684005>
- Ventura, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 25(1). Recuperado de www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf

Anexos

Anexo 01

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

INDICACIONES: Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo.
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
7. _____ Mi trabajo me inspira.
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo.
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.
13. _____ Mi trabajo es retador.
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo.
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo.
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.

Anexo 02

Figura 1. Estructura factorial de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo aplicada en docentes de instituciones educativas públicas de Chimbote con Amos V24 (N=320).

